



**Santa Casa
da Misericórdia**
PAMPILHOSA DA SERRA

CÓDIGO DE BOA CONDUTA

PARA A PREVENÇÃO E
COMBATE AO ASSÉDIO
NO TRABALHO



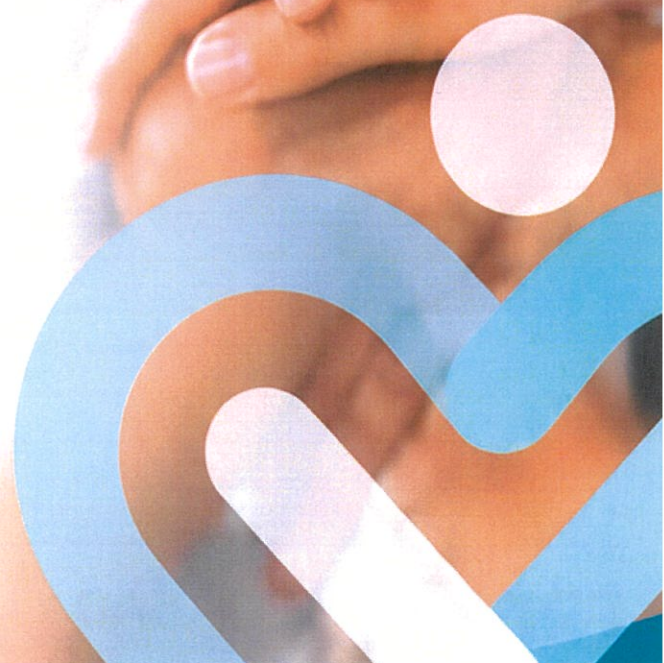
RESPEITO



DIGNIDADE



CONFIANÇA





CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO



CLÁUSULA 1.^a

(Objeto, Finalidade e Enquadramento)

1. O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho (adiante "Código") estabelece princípios, regras de conduta e procedimentos internos em matéria de prevenção, deteção e combate ao assédio no trabalho na Santa Casa da Misericórdia de Pampilhosa da Serra (adiante "SCMPS").
2. O Código aplica-se a todos os que exerçam atividade na SCMPS, qualquer que seja a sua natureza ou vínculo (trabalhadores/as, voluntários/as, estagiários/as, prestadores/as de serviços, membros dos órgãos sociais), bem como, na medida do aplicável, às interações com utentes, familiares, visitantes, fornecedores e demais entidades com quem a SCMPS se relaciona.
3. A SCMPS pretende, com este Código, nomeadamente:
 1. Prevenir a ocorrência de assédio no trabalho, em todas as suas formas, moral e sexual;
 2. Promover um ambiente de trabalho seguro, saudável, digno, inclusivo e respeitador;
 3. Definir canais e procedimentos de denúncia e tratamento de situações de assédio;
 4. Proteger quem denuncie ou colabore na apuração de factos, contra quaisquer represálias;
 5. Dar cumprimento às obrigações legais em matéria de prevenção e combate ao assédio no trabalho, designadamente as constantes do Código do Trabalho.

CLÁUSULA 2.ª

(Âmbito Material e Territorial)

1. O Código abrange todas as situações relacionadas, direta ou indiretamente, com o trabalho ou com a atividade desenvolvida no âmbito da SCMPS, incluindo:
 1. Nas instalações e equipamentos da SCMPS, em todos os serviços e respostas sociais;
 2. Em qualquer outro local onde sejam exercidas atividades profissionais ou de voluntariado em representação da SCMPS (deslocações, visitas, ações de formação, seminários, eventos, reuniões, atividades externas, etc.);
 3. No contexto de teletrabalho, trabalho remoto ou outras formas de prestação de atividade fora das instalações;
 4. Em comunicações escritas, verbais ou eletrónicas (incluindo correio eletrónico, mensagens ou redes sociais), sempre que relacionadas com o trabalho ou com a atividade da SCMPS.
2. As normas deste Código aplicam-se sem prejuízo das disposições legais, estatutárias e regulamentares em vigor, prevalecendo sempre a legislação imperativa em caso de conflito.

CLÁUSULA 3.ª

(Princípios Gerais)

1. A SCMPS pauta a sua atuação pelos princípios da dignidade da pessoa humana, igualdade de tratamento e de oportunidades, não discriminação, segurança e saúde no trabalho, respeito mútuo e "tolerância zero" relativamente a qualquer forma de assédio.



2. A SCMPS declara que não aceita, não incentiva e não relativiza comportamentos que possam constituir assédio, comprometendo-se a atuar de forma diligente sempre que tenha conhecimento de tais situações.
3. Todas as situações de alegado assédio serão analisadas com seriedade, imparcialidade, confidencialidade e celeridade, garantindo-se o contraditório e os direitos de defesa das pessoas envolvidas, bem como a proteção das vítimas e denunciantes de boa-fé.



CLÁUSULA 4.ª (Definições)

1. Para efeitos do presente Código, entende-se por assédio o comportamento indesejado, designadamente baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
2. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.
3. O assédio pode assumir forma pontual, se a gravidade do facto o justificar, ou resultar de comportamentos reiterados. Podem constituir assédio, a título exemplificativo e não exaustivo:
 1. Insultos, humilhações, ameaças, comentários depreciativos, difamação ou boatos;
 2. Isolamento social deliberado, marginalização ou boicote à comunicação;
 3. Atribuição de tarefas manifestamente desajustadas ou degradantes, sem justificação objetiva;

4. Pressões para aceitar propostas de natureza sexual ou outras de teor impróprio;
 5. Contacto físico indesejado, convites insistentes de carácter sexual, gestos ou insinuações de teor sexual;
 6. Qualquer outra conduta que preencha a definição constante dos números anteriores.
4. O assédio pode basear-se, nomeadamente, em fatores como o sexo, orientação sexual, identidade ou expressão de género, idade, origem racial ou étnica, deficiência, doença crónica, convicções religiosas ou políticas, filiação sindical, situação de gravidez, parentalidade, estado civil ou qualquer outro fator suscetível de discriminação.
5. Para efeitos deste Código entende-se ainda por:
1. Vítima – pessoa que alegue ter sido alvo de assédio;
 2. Denunciante – pessoa que apresenta uma denúncia ou comunicação de assédio (podendo ou não coincidir com a vítima);
 3. Alegado agressor – pessoa relativamente à qual é imputada a prática de assédio;
 4. Testemunha – pessoa que tenha conhecimento direto ou indireto de factos suscetíveis de constituir assédio.

CLÁUSULA 5.ª

(Política de "Tolerância Zero")

1. A SCMPS adota uma política de rigorosa "tolerância zero" ao assédio relacionado com o trabalho, envolvendo trabalhadores/as, voluntários/as, utentes, familiares, clientes, fornecedores, prestadores de serviços, visitantes e quaisquer outras pessoas com quem existam relações profissionais ou institucionais.
2. Esta política aplica-se a todos os comportamentos, independentemente:



1. Do local onde ocorram (dentro ou fora das instalações da SCMPS);
 2. Do meio utilizado (presencial, telefónico, escrito, eletrónico ou digital);
 3. Do vínculo hierárquico ou funcional existente entre as partes.
3. A SCMPS compromete-se a atuar sempre que tenha conhecimento, ainda que informal, de alegadas situações de assédio no trabalho.



CLÁUSULA 6.ª

(Proibição de Assédio e Deveres de Conduta)

1. É expressamente proibida a prática de qualquer forma de assédio, moral ou sexual, na SCMPS.
2. Todas as pessoas abrangidas por este Código devem:
 1. Tratar com respeito e correção todas as pessoas com quem se relacionem no contexto da SCMPS;
 2. Abster-se de praticar qualquer comportamento que possa ser qualificado como assédio;
 3. Contribuir para um ambiente de trabalho saudável, colaborativo, inclusivo e livre de violência ou intimidação;
 4. Colaborar, de boa-fé, em procedimentos internos de averiguação;
 5. Utilizar de forma responsável os canais de denúncia, abstendo-se de apresentar denúncias falsas ou com intenção de prejudicar outrem.
3. A apresentação de denúncias dolosamente falsas poderá consubstanciar infração disciplinar, sem prejuízo de outras formas de responsabilidade aplicáveis.

CLÁUSULA 7.ª

(Direitos de Quem Denuncia ou é Vítima de Assédio)

1. Qualquer trabalhador/a, voluntário/a ou outra pessoa abrangida que considere estar a ser alvo de assédio, ou que tenha conhecimento de factos suscetíveis de o constituir, tem o direito de:

1. Apresentar denúncia ou participação, interna ou externamente, sem receio de represálias;
 2. Ser tratado/a com respeito, seriedade e imparcialidade;
 3. Ver salvaguardada a confidencialidade dos elementos pessoais e das informações prestadas, nos termos da lei;
 4. Ser informado/a, dentro dos limites legais, sobre o andamento e desfecho do processo interno;
 5. Beneficiar de medidas adequadas de proteção e prevenção de novas ocorrências, sempre que existam indícios razoáveis de assédio.
2. O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório por parte daquele a quem o assédio é imputado.

CLÁUSULA 8.ª (Deveres da SCMPs)

1. A SCMPs deve organizar e assegurar condições de trabalho que previnam riscos para a segurança e saúde dos/as trabalhadores/as, incluindo riscos psicossociais associados ao assédio.
2. Compete, em especial, à SCMPs:
 1. Aprovar, divulgar e manter atualizado o presente Código;
 2. Implementar mecanismos eficazes de prevenção, deteção e combate ao assédio;
 3. Disponibilizar canais de denúncia acessíveis, confidenciais e conhecidos de todos/as;

4. Proceder, com diligência e imparcialidade, à análise e tratamento das denúncias recebidas;
 5. Adotar medidas adequadas para cessar situações de assédio e prevenir a sua repetição;
 6. Promover ações de informação, formação e sensibilização em matéria de assédio;
 7. Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, quando tal se mostre justificado, nos termos da lei e dos regulamentos internos.
3. O Departamento de Recursos Humanos assume papel central na implementação do presente Código, sem prejuízo de outras estruturas ou responsáveis que possam ser designados.

CLÁUSULA 9.ª

(Estruturas Responsáveis e Canais de Denúncia)

1. A denúncia ou participação de situações de assédio deve, preferencialmente, ser apresentada ao Departamento de Recursos Humanos da SCMPS, o qual tratará a mesma de forma confidencial, imparcial, eficiente, célere e com salvaguarda do princípio da presunção de inocência.
2. A SCMPS disponibiliza, designadamente, os seguintes canais internos de denúncia, divulgados em todos os serviços:
 - a) Endereço de correio eletrónico: **canaldenuncia@scmpserra.pt**;
 - b) Contacto telefónico interno: +351 235 590 110 (chamada local);
 - c) Entrega de queixa escrita, em mão própria, ao/à Responsável do Departamento de Recursos Humanos, na morada: Rua Rangel de Lima, n.º 104, 3320-229 Pampilhosa da Serra;
 - d) Outros meios que venham a ser criados e divulgados para o efeito (por exemplo, formulário interno ou plataforma eletrónica).

3. As denúncias podem ser apresentadas:
 1. Pela própria vítima;
 2. Por terceiros que tenham conhecimento dos factos (colegas, superiores hierárquicos, utentes, familiares, etc.).
4. Sempre que possível, é incentivada a identificação do/a denunciante, por forma a permitir melhor esclarecimento dos factos, sem prejuízo de a SCMPS poder analisar denúncias anónimas, dentro dos limites em que tal seja viável.

CLÁUSULA 10.ª

(Conteúdo das Denúncias)

1. Sem prejuízo de serem admitidas denúncias mais sucintas, é desejável que a denúncia contenha, tanto quanto possível:
 1. Identificação do/a denunciante e contactos (salvo se optar pelo anonimato);
 2. Identificação do/a alegado/a agressor/a ou elementos que permitam a sua identificação;
 3. Descrição tão concreta quanto possível dos factos (o quê, quando, onde, como, com que frequência);
 4. Identificação de eventuais testemunhas;
 5. Indicação de quaisquer documentos, mensagens, e-mails ou outros elementos de prova disponíveis.
2. A ausência de parte destes elementos não implica a rejeição automática da denúncia, devendo a SCMPS procurar obter informação adicional quando necessário.

CLÁUSULA 11.ª

(Receção, Registo e Análise Preliminar)

1. As denúncias recebidas são objeto de registo, com atribuição de referência interna, garantindo-se a confidencialidade e proteção dos dados pessoais envolvidos.
2. O Departamento de Recursos Humanos, ou a entidade interna designada para o efeito, procede a uma análise preliminar destinada a:
 1. Verificar se, em abstrato, os factos relatados podem integrar a definição de assédio;
 2. Avaliar se existem elementos mínimos que justifiquem a abertura de procedimento de averiguação.
3. Quando a denúncia seja manifestamente infundada ou não se enquadre no âmbito do presente Código, o/a denunciante, caso identificado/a, é informado/a desse facto, podendo ser encaminhado/a para outros mecanismos internos mais adequados, se existirem.

11

CLÁUSULA 12.ª

(Procedimento de Averiguação Interna)

1. Admitida a denúncia, a SCMPs inicia procedimento de averiguação prévia interna, designando para o efeito a pessoa ou comissão com competência e imparcialidade necessárias, assegurando a ausência de conflitos de interesses.
2. No âmbito do procedimento de averiguação devem, designadamente:
 1. Ser recolhidas as informações e elementos de prova relevantes;
 2. Ser ouvidos o/a denunciante (quando identificado/a), o/a alegado/a agressor/a e eventuais testemunhas, garantindo o contraditório;
 3. Ser analisados documentos, mensagens, registos e demais meios de prova disponíveis.

3. O procedimento de averiguação deve ser concluído em prazo razoável, não superior a 60 (sessenta) dias, tendo em conta a complexidade do caso, procurando assegurar-se uma atuação célere.
4. Concluída a averiguação, é elaborado relatório final interno contendo:
 1. Síntese dos factos apurados;
 2. Enumeração dos meios de prova considerados;
 3. Conclusão quanto à existência, ou não, de assédio;
 4. Proposta de medidas a adotar, designadamente de natureza disciplinar, organizacional ou outra.
5. O/a denunciante (quando identificado/a) e o/a alegado/a agressor/a serão informados, de forma adequada e sucinta, do desfecho do procedimento, com respeito pelas regras de proteção de dados e confidencialidade.

CLÁUSULA 13.ª

(Medidas de Proteção e Prevenção)

1. Sempre que, no decurso da análise preliminar ou da averiguação prévia, existam indícios razoáveis de assédio, a SCMPs pode, de forma provisória e sem carácter sancionatório, adotar medidas de proteção, designadamente:
 1. Ajuste temporário do local de trabalho, horário ou equipa, preferencialmente do/a alegado/a agressor/a;
 2. Alteração de afetações organizativas de modo a minimizar ou evitar contactos desnecessários entre as partes;
 3. Facilitação de acesso a apoio psicológico ou aconselhamento, se disponível;
 4. Outras medidas adequadas ao caso concreto e compatíveis com a lei.
2. A adoção destas medidas não prejudica a presunção de inocência do/a alegado/a agressor/a nem os seus direitos de defesa, devendo ser proporcionais e necessárias.



3. É expressamente proibida qualquer forma de retaliação contra a vítima, o/a denunciante ou qualquer pessoa que colabore, de boa-fé, na averiguação de factos. Atos de retaliação poderão constituir infração disciplinar grave.

CLÁUSULA 14.ª

(Medidas Disciplinares e Articulação com Outras Instâncias)

1. Quando, na sequência da averiguação prévia interna, se conclua pela existência de assédio, a SCMPS desencadeia, sempre que aplicável, o competente procedimento disciplinar, nos termos da lei, dos Estatutos e dos regulamentos internos.
2. As sanções disciplinares a aplicar serão proporcionais à gravidade dos factos e poderão ir desde a advertência até à sanção disciplinar máxima prevista, de acordo com o regime jurídico aplicável ao vínculo em causa.
3. Sem prejuízo das medidas internas, e sempre que os factos o justifiquem, pode haver lugar à comunicação às entidades externas competentes (nomeadamente à Autoridade para as Condições do Trabalho ou às autoridades judiciais), de acordo com a legislação em vigor.

CLÁUSULA 15.ª

(Informação, Formação e Sensibilização)

1. A SCMPS divulga a existência do presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho junto dos seus trabalhadores/as, voluntários/as, clientes, fornecedores e utentes, designadamente mediante afixação em locais visíveis, disponibilização em suporte digital e/ou envio por correio eletrónico.

2. Compete ao Departamento de Recursos Humanos implementar ações concretas com vista à identificação do potencial e de fatores de risco para a ocorrência de assédio no local de trabalho.
3. As formas que a SCMPS pode adotar para identificar o potencial para a ocorrência de assédio no local de trabalho incluem, entre outras:
 1. Consulta regular aos/às trabalhadores/as, garantindo o anonimato das respostas, avaliando ou identificando fatores que aumentem o risco de assédio;
 2. Consulta regular aos/às trabalhadores/as, garantindo o anonimato das respostas, averiguando a ocorrência de potenciais casos de assédio;
 3. Consulta regular aos responsáveis e chefias diretas;
 4. Instituição da prática de entrevistas de saída de emprego aos/às trabalhadores/as em processo de cessação voluntária de funções.
4. A SCMPS promove, com a periodicidade adequada, ações de informação e sensibilização sobre:
 1. Conceito de assédio e suas formas;
 2. Direitos e deveres das partes;
 3. Canais de denúncia existentes;
 4. Medidas de prevenção de riscos psicossociais.
5. Sempre que possível, serão promovidas ações específicas dirigidas a responsáveis hierárquicos e dirigentes, dada a particular responsabilidade na prevenção e atuação em casos de assédio.

CLÁUSULA 16.^a

(Confidencialidade e Proteção de Dados Pessoais)

1. Todas as pessoas que intervenham na receção, tratamento e averiguação de denúncias, bem como em procedimentos disciplinares relacionados com assédio, estão obrigadas ao dever de sigilo e confidencialidade.



2. A identidade do/a denunciante, da alegada vítima, do/a alegado/a agressor/a e das testemunhas, assim como o teor das declarações prestadas e dos documentos recolhidos, é tratada com estrita confidencialidade e apenas pode ser divulgada na medida do estritamente necessário à investigação, ao exercício dos direitos de defesa e ao cumprimento de obrigações legais.
3. O tratamento de dados pessoais efetuado no âmbito da aplicação deste Código cumpre a legislação em vigor em matéria de proteção de dados, sendo os dados:
 1. Adequados, pertinentes e limitados ao que é necessário para a análise das denúncias e adoção de medidas;
 2. Conservados apenas pelo período necessário ao cumprimento das finalidades para que foram recolhidos e das obrigações legais associadas.
4. Os titulares dos dados gozam dos direitos legalmente previstos (nomeadamente acesso e retificação), que podem exercer junto da SCMPS, nos termos definidos internamente.

CLÁUSULA 17.^a

(Acompanhamento, Avaliação e Revisão)

1. A SCMPS procede à monitorização da aplicação deste Código, analisando periodicamente:
 1. O número e tipo de denúncias recebidas (sem identificação pessoal, para efeitos estatísticos e preventivos);
 2. O tempo médio de tratamento e conclusão de processos;
 3. A eficácia das medidas adotadas na prevenção e combate ao assédio.
2. Sempre que necessário, poderão ser recolhidos contributos dos/as trabalhadores/as, dos seus representantes e de outras partes interessadas para melhoria contínua das medidas de prevenção e resposta a situações de assédio.

3. O presente Código será revisto sempre que:
1. Se verifiquem alterações relevantes na legislação aplicável;
 2. Da experiência de aplicação resultem necessidades de ajustamento;
 3. A Mesa Administrativa ou os órgãos competentes entendam conveniente reforçar as medidas de prevenção, denúncia ou resposta ao assédio.

CLÁUSULA 18.ª

(Entrada em Vigor e Divulgação)

1. O presente Código de Boa Conduta foi aprovado por unanimidade pela Mesa Administrativa da Santa Casa da Misericórdia de Pampilhosa da Serra, na reunião realizada em **14 de julho de 2026**, entrando em vigor nessa mesma data
2. A sua divulgação será assegurada através da página institucional da Santa Casa da Misericórdia de Pampilhosa da Serra, bem como da sua comunicação junto dos diversos serviços e equipamentos da Instituição, garantindo o seu conhecimento por todos os trabalhadores, colaboradores e demais destinatários
3. O Código é entregue ou colocado à disposição de todos/as os/as trabalhadores/as e colaboradores/as aquando do início de funções e permanece acessível, em formato físico e/ou digital, para consulta permanente.

Pampilhosa da Serra, 14 de julho de 2026.

P/la Mesa Administrativa
O Provedor da SCMPSEERRA

(António Sérgio de Brito Martins)

ANEXO 1

17

Declaração de tomada de conhecimento do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

_____ (nome)

a desempenhar funções como _____

(trabalhador(a)/estagiário(a) ou Membro dos Órgãos Sociais / Voluntário (a) na

declaro conhecimento do código de boa conduta para a Prevenção e Combate ao
Assédio no Trabalho da Santa Casa da Misericórdia de Pampilhosa da Serra.

Pampilhosa da Serra, _____ de _____ de 2026



**Santa Casa
da Misericórdia**

PAMPILHOSA DA SERRA

Cuidar com **respeito**.
Agir com **dignidade**.

